

保育士に必要な専門性を構成する要素
—ヒューマンスキルを構成する3要素からの考察—

保育士に必要な専門性を構成する要素 —ヒューマンスキルを構成する3要素からの考察—

Elements that make up the necessary expertise to nursery

大谷 誠 英
Otani Nobuhide

キーワード：保育士・専門性・心技体・ハードウェア・ソフトウェア

アブストラクト

本稿は、国家資格・専門職として位置づけられた保育士に必要な専門性に対し、その養成課程を含めて批判的に考察を行ったものである。従来、専門性に目を奪われるあまり、人間としての基礎的な能力を見過ごして来た。この点について、システム論をはじめとした他分野から改めて見つめ直すことが本研究の目的である。

はじめに

保育士をはじめとした社会福祉領域の専門職は、専門的な知識・技術が重視されながらも、それらを支える基本的な人間性といった点については見過ごされてきた。そこには、福祉領域を志す時点で一定の人間性を備えているはずとする根拠のない期待が存在している。一方、対人支援が困難さを増す中で、専門知識・技術を習得すれば、問題が解決するといった淡い期待もあるだろう。

しかし、専門的な知識・技術については日々進歩しているだけでなく、対人支援の現場では支援そのものを定式化することが不可能である。そのため、専門的な知識・技術をいかに身につけ、現場で経験を積もうともそれらはいずれ過去の遺物になりえる¹。

さらに、情報技術の発展によって必ずしも知識を身につける必要も無くなったと捉えることもできる。インターネットが進化した今日、昔なら大学に行かなければ得られなかったレベルの知識がいくらかでも手に入る（瀬川 2009:168）。現場においても、古い知識に依存した支援を展開するよりも、コンピューターやインターネットを使いこなす知識・技術によって必要かつ最新の情報を瞬時に入手した方が効率的・効果的といえるだろう。

こうした状況下では、専門職として必要となるのは専門領域に限定されたものではなく、他

の要素が求められると仮定できる。それが、自立型・自律型と言われる人間であり、ビジネス分野ではマネジメント等において日々の研究と実践が盛んに行われている²。

そこで、本稿では、瀬川³と守友⁴の定義を用いて、専門職に必要な要素について考察を行った。特に、瀬川が述べた「何よりも今求められるのは、行動の中から変化を感じる感受性、感じた変化に適切に対応する行動力、そしてその変化に打ち勝った新しい変化を起こす力である。」(瀬川 2009:168) といった指摘から示唆を得ている。

1. 保育士に求められる能力

保育士は、児童福祉法に定められる国家資格であり、専門職を表す資格でもある。保育士資格が国家資格になったのは2001年11月30日の児童福祉法の改正においてであり、2003年11月29日より本格的に施行されている。そのため、保育士の資格を得るためには、国家試験に合格するか、指定養成施設における指定科目の履修、並びに単位修得が必要となる。

児童福祉法では、第18条の4に「この法律で、保育士とは、第18条の18第1項の登録を受け、保育士の名称を用いて、専門的知識及び技術をもつて、児童の保育及び児童の保護者に対する保育に関する指導を行うことを業とする者をいう。」と定めている⁵。また、同第18条の21では「保育士は、保育士の信用を傷つけるような行為をしてはならない。」、同22「保育士は、正当な理由がなく、その業務に関して知り得た人の秘密を漏らしてはならない。保育士でなくなった後においても、同様とする。」、同23「保育士でない者は、保育士又はこれに紛らわしい名称を使用してはならない。」と定め、それぞれ信用失墜行為の禁止・守秘義務・名称独占といった専門職としての特性を持たせている。これらは、社会福祉士・介護福祉士・精神保健福祉士といった福祉領域の専門職に共通する特性であり、保育士も福祉領域を担う専門職として位置づけられている。

こうした保育士における専門知識・技術の体系は、児童福祉法施行規則第6条の10の保育士試験の内容に定めてある。具体的には、1 社会福祉・2 児童福祉・3 発達心理学及び精神保健・4 小児保健・5 小児栄養・6 保育原理・7 教育原理及び養護原理・8 保育実習理論、さらに保育実習実技が課されている。また2001年5月23日に厚生労働省告示第198号「児童福祉法施行規則第6条の2第1項第3号の指定保育士養成施設の修業教科目及び単位数並びに履修方法(2010年改正)」においては32科目(選択必修科目を含む)が指定されている。

一方、専門職団体である全国保育士会の倫理綱領には、専門職の責務として「私たちは、研修や自己研鑽を通して、常に自らの人間性と専門性の向上に努め、専門職としての責務を果たします。」と定め、人間性と専門性という2つの要素を挙げている。

ここで注目すべきは、人間性というキーワードである。これは、専門職である保育士が専門的な領域だけに限らず、人間性の向上が必要であることを示している。つまり、保育士としての業務を遂行するためには、専門的な知識・技術の習得だけではなく、人間としての基礎的な力やそこに対する理解が必要だということである。特に、この点については保育現場に最も近い専門職団体から示されていることに留意しなければならないだろう。

2. 専門職を構成する3要素

では、専門職とは先述した専門知識の体系をはじめとして、どのように構成されるのかを整理してみたい。そもそも、世界はハードウェアとソフトウェアから構成されており、両者を合わせることでシステムが構築されている（新 2005:256）。ハードウェアとは本来、金物や鉄器、武器類を示す言葉であるが、現在はコンピューターやそれを構成する各種の集積回路といった部品や入力、出力、記憶、演算、制御を行うための装置を指し、物理的に存在する物である。

一方、ソフトウェアとは、ハードウェアを制御するためのプログラムであり、このプログラムの集合体がソフトウェアである（新 2005:254）。つまり、形の無い情報や技術と捉えることができる。人を表す場面においても、身体的・精神的、体と心といったように、2つの要素によって表現される。いわゆる、体としてのハードウェアと心としてのソフトウェアである。ただし、この2つの要素で専門職を構成するわけにはいかない。

なぜなら、専門知識としてのソフトウェアは、その知識が必要となる場面において有用になる物であって、日常生活場面における必要性は高いとは言えない。同様に、専門技術についても、それを用いる場面は限定的といえる。一例をあげると、自動車の運転に必要な知識・技術は専門的な内容ではあるものの、運転以外で直接的に活用する場面は少ない。また、業務遂行に必要な知識・技術も同様で、場面が変わることによって専門的な知識や技術は有用にも無用にもなるのである。

そこで、専門職を構成するためにはハードウェアとソフトウェアに加えて別の要素が必要となる。この点について、崎詰が提唱した「ソリューションIPモデル」を用いることで説明が可能となる⁶。崎詰は、ソフトウェアについて、基礎部分を構成する「エンベデッド・ソフトウェア」と、限定的かつ専門的な部分を構成する「アプリケーション・ソフトウェア」に区分している。こうしたエンベデッド・ソフトウェアとアプリケーション・ソフトウェアは、情報技術や製品開発といった分野において既に構築・運用されている。特に、近年の高機能なシステムをもつ製品を開発するためには欠かすことの出来ない視点である。

エンベデッド・ソフトウェアとは、いわゆる OS やデバイスドライバといった、ハードウェアを制御することを目的として組み込まれるソフトウェアである。一方のアプリケーション・ソフトウェアはエンベデッド・ソフトウェアを仲介としてハードウェアを活用しながら専門的な処理を行うためのソフトウェアである。また、こうしたハードウェアとエンベデッド・ソフトウェアやアプリケーション・ソフトウェアの間には相補性がある（山本 1981:85）。ソフトウェアは無形である以上、なんらかのハードウェアを媒体としなければ存在することはできない。一方のハードウェアはエンベデッド・ソフトウェアによる制御やアプリケーション・ソフトウェアによる運用がなければ単なる物質の塊に過ぎない。多くのハードウェアとソフトウェアが集合したシステムの場合、ハードウェアやソフトウェアのいずれかに問題が発生することによって、他のハードウェアやソフトウェア、さらにはシステム全体に影響を与える可能性を持っている。そのため、ハードウェアに不具合があればソフトウェアの動作は安定せず、ソフトウェ

アに不具合があればハードウェアを十分に活用することはできない。このように、ハードウェアとソフトウェアの両者は不可分であり、相補関係であると共に、依存関係にもあるといえよう。

さらに、こうしたハードウェアとソフトウェアの関係は、我々人間にも当てはめることができる。我々はハードウェアという個体としての身体を持ち、そこには生命活動に必要な神経プログラムやモラル、パーソナリティやキャラクターといったエンベデッド・ソフトウェアが組み込まれている。一方では経験による記憶や保育を行うための専門的知識・技術といったアプリケーション・ソフトウェアが備わっている。しかし、ハードウェアである身体の一部に怪我をした場合、その部位の痛みに耐えながらソフトウェアで制御することは容易ではない。また、過度のストレスなどによって精神面のソフトウェアが消耗していれば、身体が健全だとしても十分な制御は出来ず、ハードウェアが持つ機能を発揮することは難しい。さらに、専門的な知識の不足、いわゆるアプリケーション・ソフトウェアが未完成であれば、専門職として十分な業務を行うことは期待できない。保育士などの対人支援を業とする専門職では、自己の問題だけでなく、支援をするべき対象に悪影響を与えかねない。

そのため、保育士という専門職には、人というハードウェアが存在しても、専門的な知識や技術といったアプリケーション・ソフトウェアが備わっていなければ、適切な支援を展開することはできないといえる。これが従来の専門性重視の視点である。しかし、両者を仲介するエンベデッド・ソフトウェアが十分な人間性として組み込まれていなければ、専門性がいくら備わっていても無用の長物である。

以上のことから、専門職を構成する要素は、人間として存在するための体であるハードウェアと、それを制御する基礎的なプログラムである人間性というエンベデッド・ソフトウェア、そして専門知識・技術といったアプリケーション・ソフトウェアと定義することが出来る。

この要素については、日本古来よりある格闘技の「道」として用いられている「心技体」に含まれている。また、カントが提唱した「知情意」といったもので表すことが出来る。

3. ヒューマンスキルとしての心技体

瀬川は、心技体をビジネスパーソンに必要な「ヒューマンスキル」と定義し、情熱、感受性、バランス感覚、メンタルタフネス、人間的魅力、分析・イメージング力、論理的思考力、シナリオ構築力、計画力、判断力・決断力、創造性、対人理解力、育成・評価力、プレゼン力、専門性、情報収集・整理能力、表現力、対人影響力、関係構築力（組織感覚）、行動力、ネゴシエーション力、健康の 22 要素が必要と述べている（瀬川 2009：168）

さらに、これらの要素を心（マインド）・技（スキル・センス）・体（アクション）として下記のようにグループ化し、各グループの修得についてはアクション→スキル・センス→マインドの順で困難になると述べている。

マ イ ン ド＝情熱、感受性、バランス感覚、メンタルタフネス、忍耐力、人間的魅力

スキル・センス＝分析概念化力、論理的思考力、シナリオ構築力、計画力、判断力・決断力、創造性、対人理解力、育成・評価力、ドキュメント力、専門性
ア ク シ ョ ン＝情報収集・整理能力、表現力、対人影響力、関係構築力（組織感覚）、行動力、ネゴシエーション力、健康

一方、カントが提唱した知情意については守友が以下のように整理している（守友 1997:159）。

知：①知識だけでなく、知恵を含む一般教養・専門知識・職務知識・技術や管理技法等。

教育訓練によるレベルの向上が可能。

②知恵やノウハウ等も経験や訓練を通じて学ぶことが可能。

③知識や知恵は記録や専門家等を通して借りることも可能。

情：①相手の心を理解する感性、人の心に働きかける能力等。

人間関係をより良く構築するための能力。

②人間の弱さ（虚栄心、自己正当化、自己弁護等のネガティブな要素）への理解と、

人への働きかけ、自己実現の欲求ややる気を引き出すための能力。

意：①目標設定と実行のための意志、意欲、向上心、決断と、

それに伴う責任感等を含む言葉

②人との約束を守り、迷惑をかけないといった、日常生活における原則的な行動規範。

③さまざまな障害を克服して目標を成し遂げるための意志そのもの。

この知情意については、知が何らかの方法によって補填が可能と定義しており、外的、後天的な能力であること、他方の情意が内的かつ先天的な能力であると定義している。以上のように、瀬川と守友の定義から、専門知識・技術としてのアプリケーション・ソフトウェアについては学習や経験による「後付け」が可能であることが示される。しかし、それよりも重要なことはエンベデッド・ソフトウェアとしての人間性であり、保育士倫理綱領において、その向上が必要であると示されていることと一致するものである。

以上を踏まえると、後付けが可能な専門的な知識・技術については専門職になるための必要条件ではあるものの、それをもって専門職とするための十分条件とはならない。これまで述べてきたように、人間性といった専門知識・技術をコントロールするためのエンベデッド・ソフトウェアがなければ何もできないのである。一方、エンベデッド・ソフトウェアとしての人間性については、アプリケーション・ソフトウェアとハードウェアとの単なる仲介だけではなく、問題がある場合に仲介を中止したり、アプリケーション・ソフトウェアの暴走やハードウェアの不調に対する判断をしたりといった管理・統制する役割を担うといえる。

こうしたことから、専門的な知識・技術の向上だけではなく、それを管理・統制する人としての基礎的な能力の重要性が導かれる。しかし、専門性が高くなればなるほど、その知識・技術レベルに目を奪われてしまい、人間性という専門知識・技術を受け止めるための土台を見失

いがちになってしまうことが指摘できる。

近年、警察官や教師、公務員といった職種における不祥事のニュースが後を絶たない。おそらく、彼らの専門性や職務能力といったアプリケーション・ソフトウェアには問題はないと推察する。しかし、不祥事を起こした専門職は、専門性を支えコントロールすべきエンベデッド・ソフトウェアとしての人間性に問題があるのだろう。そのため、いくら完成されたアプリケーション・ソフトウェアを持ち得たとしても、エンベデッド・ソフトウェアに問題があれば、それをアプリケーション・ソフトウェアからコントロールすることは容易ではない。それだけ、エンベデッド・ソフトウェアは重要な役割を担っていることを改めて認識する必要がある。

4. 専門職として必要な人間性

では、専門職として備えるべきエンベデッド・ソフトウェアとはどのようなものか。これについて、瀬川の定義を引用してみたい（瀬川 2009：168）。

IT の進化によってビジネスの構造が変わり、組織のあり様も、引いては個人のあり様も何もかにも変わってしまった今日、ビジネスパーソンに求められるのは予め決められている行動を無批判に行うとか、上から言われたことをそのまま間違い無く行うというのでは無く、個々人が与えられた環境の中で、知恵とアイデア、創造性、画期性等を発揮することである。変化の激しい今日、ユーザの要求は時々刻々と変わるし、よしんば変わらなかったとしても、ビジネス環境の方が変化してしまう。従っていくら順調に推移していたとしても、昨日・一昨日と同じことをやっていたのでは必ず遍塞してしまう。この変化を真っ先に関知するのは第一線の担当者。しかもその変化はすごいスピードでやって来る。そのような変化を上へ報告し、指示を仰いでいたのでは間に合わない。担当者がその変化を自分で感じ、それを自分で考え、工夫して最適な対応を取らないとビジネスに勝ち残れないのである。近年「現場力」という言葉が叫ばれるのは正にここにある。

こうした指摘はビジネス分野における取り組みが先行している。近年、開発・製造といった業種において顧客という対象が明確に打ち出され、「顧客のニーズ」をキーワードに彼らの満足度や問題解決のための事業展開が原則となっている。つまり、商品の開発・製造を「目的」としていた製造業から、それらが顧客満足のための「手段」へと変化したのである。いわゆるサービス業へのシフトである。従来は生産する側の解釈や想いによる「プロダクト・アウト」としての商品を開発・製造していた。しかし、それらが市場に受け入れられない場合、商品は不良在庫となる。そこで、現在ではマーケティングとして市場調査が実施され、何が求められているのかを明確にした上で開発・製造が行われている。つまり「マーケット・イン」としての手法である。しかし、こうした市場、顧客のニーズは変化が激しいため、ビジネス分野では、コンサルタントといった専門職の積極的な介入によって、担当者が的確に判断する取り組みが行

われている。そのため、人材開発という名目で、専門性だけに限定しない、幅広い視点からの取り組みがみられる。その中心となるは、専門的な知識・技術や業務遂行能力だけではなく、それらの実行を裏付ける人間性に焦点が当てられた取り組みである。

こうした取り組みとして、瀬川は人間性について Do 型人間と、Be 型人間とに分けて、以下のように説明している（瀬川 2009：172）。

Be 型人間

つねに Best を狙う。しかし、現実社会はそう甘いものでもない。何かやろうとすると必ず限界にぶち当たる。とするとやろうとしていることに対して問題や限界ばかりが見えて来るのでそれを並べ上げ、あげくの果ては出来ない理由を主張し、結局は全く前に進まないというのが落ちである。物事の批判ばかり言って現実何も出来ないタイプということが出来ようか。とにかく何事に対しても「1」か「0」かで分けし、非常に頑固で元々変化なんて起こる訳は無いということで全ての論理を構築しているので、迫り来る変化には全く弱い。

Do 型人間

物事の可能性のみに着目し、とにかく前に進むために何か出来る方法は無いか、もし出来ないのならば何か代替案は無いかを常に模索し、今より少しでも前に進むのであれば何かやってみよう、もし駄目なら別の方策に挑戦してみようということばかり考える。とにもかくにも少しでもメリットがあればやってみようという Better 派といえよう。往々にして「まあまあまあ」とか「まあこの辺で良からう」という結論を出す。そういう意味での曖昧さというものを非常に大切にする。また今起こっている変化に対しても敏感、柔軟だけでなく、変化さえも創り出すことが出来るのである。さらにはただ曖昧さを大切にするだけではなくて、将来の起こるかも知れない変化を見越して、例え悪くなくても悪条件に陥らないように、肝心な部分に対してそっと「杓」をはめることまでやってのけることが出来るのである。

こうした能力は社会福祉領域において、とりわけ保育という現場でより重要となる。子どもの発達とそこに存在する可能性を見出し、支援していくためには子どもの変化を見逃してはならない。実際、子どもの成長や発達、一分一秒という時間軸の中で絶え間なく続いている。その変化を認識できるのは一日という単位かもしれないし、瞬間という単位で確認できることかもしれない。そのため、ここから発達といった線を引くことは出来ない。しかし、現場において指示を待っているようでは子どもの変化を見過ごすことになる。そこで、Be 型人間に見られる特徴は対人支援を行う専門職には必要不可欠なものである。

また、守友は仕事に対する姿勢として以下のように説明している（守友 1997：158）。

予測する間もなく多様に変化する環境に敏速に対応する集団を構成する一員であるために

は受け身で待つのではなく、能動的で自主的に、自立的に行動し、しかも組織全体の効率に寄与するスピードある行動をとれる人材が求められる。企業のみならず、社会全体の中で矛盾のない行動となるべきである。ここに、過去以上に高い感性を持ち自立型で自律型の人材が求められる。仕事を行う行動の型としては、命じられたことのみを言われた通りに実行する受動型よりも、自ら仕事を想像して達成しようとする自主的・意欲的な能動型の方が、より高く評価されるのは当然である。受動型から能動型への変革は、この情意の能力向上が重要である。

一方、対人という特性からすれば、変化に対する確証を得ることは不可能である。なぜなら、人間は個体として存在し、一人として同じ人間は存在しない。そのため、関わるという行為そのものが唯一無二の物であり、変化の連続にある。すなわち、個別化といったソーシャルワークの原則が当てはまり、全ての現象がレアセオリーの連続に他ならないのである。

おわりに

以上のように、専門職を構成する上で最も重要となるのはハードウェアとアプリケーション・ソフトウェアを仲介し、コントロールするエンベデッド・ソフトウェアとしての人間性である。一方、専門性とは限定的な場面における方法論の違いであって、それを支えるのは人としての基礎を構成する部分である。それは心技体における「心」であり、知情意における「情意」に他ならない。

現在、保育士を志す学生に対する現場の指摘は、精神面の弱さに加え「指示待ち」といわれる現場に立つ上での受動的な姿勢が問題視されている。こうした指摘の背景には、いくら専門的な知識・技術を持っていたとしても、他人に対する感受性や支援を実行する力が備わっていなければ「宝の持ち腐れ」だと言うことである。

一方、これまでの専門職としての養成段階、いわゆる実習場面において問題が発生しても、「可能性」の名の下に予見される問題を見過ごしてきた面があるといえよう。しかし、見過ごすべき問題とは、専門的知識・技術に関するものであり、いわゆる技と知の部分である。これは、経験によってゆっくりと修得することが可能である反面、心および情意に関する修得は最も困難である。しかし、専門職を志しその学習を始める十代後半の年齢までに、心・情意は共に一定レベルに構築されているはずである。そのため、仮に心・情意が不十分な場合、それらの修正は容易ではなく、そこに可能性を見出すことは困難といえるだろう。

また、保育士としての養成段階において技の不足を可能性として見送る場合は、心や情意に問題が無い場合に限定した上での判断でなければならない。逆に、そこに問題があればいくら時間をかけ経験を積んだとしても、技や知の習得は可能であったとしても、それらを十分に使いこなすことは不可能である⁷。そのため、見出すべき可能性を誤った場合、最終的には専門職となって関わる児童への不利益になることに留意しておかなければならない。

- 1 経験そのものを否定するものではない。ただし、経験は記憶として整理することで後に活用することが可能となる。
- 2 研究者に限ったことではなく、企業内での取り組みや、コンサルタントを含めて幅広い取り組みがされると同時に、インターネットを用いて積極的な情報発信が行われている。
- 3 瀬川滋（2009）「変化の時代に求められる人材像」『太成学院大学紀要』太成学院大学、11、163-175。
- 4 守友貞雄（1997）「モノづくりのための知情意と心技体」『精密工学会誌』公益社団法人精密工学会、63(2)、158-161。
- 5 児童福祉法第18条の18では、「保育士となる資格を有する者が保育士となるには、保育士登録簿に、氏名、生年月日その他厚生労働省令で定める事項の登録を受けなければならない。」と規定されている。
- 6 現在はハードウェアとソフトウェアの開発、さらにはそれらを活用するシステムまでを統合した開発によって顧客の問題解決を行い、ハードウェアの仕様ありきの開発から解放され、顧客の問題に応じた解決の方法として、ハードウェアとソフトウェアの一体的な開発を提案するビジネスモデルが主流である。こうしたビジネスモデルによって、ハードウェアやソフトウェアの開発といった製造業は、サービス業へとシフトしてきたと崎詰は述べている。（崎詰 2004：26）。
- 7 技の習得過程において心が成熟することは否定しない、ただし、養成課程・現場においてそれを待つだけの時間的な猶予があるかどうかについては十分に検討する必要がある。

参考文献

- 新誠一（2005）「ソフトウェアの標準化活動とシステム理論」『システム制御情報学会誌』システム制御情報学会、49（7）、254-259。
- 守友貞雄（1997）「モノづくりのための知情意と心技体」『精密工学会誌』公益社団法人精密工学会、63(2)、158-161。
- 崎詰素之（2004）「起業からIPOまでのコア・コンピタンス—エンベデッドソフトウェア事業の構築と戦略—」『高知工科大学大学院工学研究科基盤工学専攻博士論文』。
- 山本欣子（1981）「ハードウェアとソフトウェアの相補関係」『情報処理』社団法人情報処理学会 22(2)、85。